ORSE
Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA RÉGION
POITOU-CHARENTES

GUIDE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT EN POITOU-CHARENTES

égalité
FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Juillet 2014

Editorial

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord a été signé visant à mettre en œuvre 15 mesures pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ses dispositions couvrent l'ensemble du champ des politiques de ressources humaines dans la fonction publique.

Ce chantier a constitué une forte priorité pour le gouvernement en 2013. Première négociation ouverte dans la fonction publique, il s'agit également du premier accord du quinquennat signé. C'est aussi la première fois dans l'histoire de la fonction publique que les parties prenantes ont approuvé de façon unanime un accord.

Si cet accord est un aboutissement du processus de négociation, il est surtout un point de départ pour la mise en œuvre d'actions de promotion de l'égalité professionnelle. L'égalité professionnelle dans le secteur public est une démarche très récente qui suppose de professionnaliser les cadres et les services en charge des ressources humaines sur le sujet.

C'est tout le sens du présent guide. Réalisé par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité et la plate-forme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines de la préfecture de région avec l'appui de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) et des chargées de mission « égalité » de la DGAFP et du Ministère de l'Intérieur, il s'inscrit dans la stratégie régionale de l'Etat, en Poitou-Charentes, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'Etat et la Région Poitou-Charentes se sont engagés, dans le cadre de l'expérimentation en cours dans 9 régions, « vers des territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle » à faire progresser cette problématique en interne. Un cadre réglementaire et une dynamique territoriale. C'est donc un contexte particulièrement opportun pour favoriser son appropriation au sein des services déconcentrés de l'Etat.

Ce guide a vocation à être diffusé auprès de l'ensemble des services déconcentrés de la région Poitou Charentes.

Il s'agit d'une première version qui sera enrichie des prochaines initiatives intéressantes qui seront prises.

Il est structuré autour d'enjeux clés pour lesquels ses rédacteurs se sont appuyés sur des initiatives locales en région rendues possibles grâce à l'implication de chefs de services et de responsables de ressources humaines de l'Etat.

C'est un exemple de démarche volontaire et collective, sur un territoire donné présentant les premières traductions concrètes.

Je souhaite qu'elle contribue à enclencher une mobilisation de l'ensemble des services pour une mise en œuvre de la manière la plus large et la plus concrète possible de l'ensemble des mesures inscrites dans le protocole d'accord.

Merci pour l'engagement de toutes et tous

La Préfète de région
Christiane BARRET

Mode d'emploi pour se servir du guide

Les différentes thématiques à traiter lors de la mise en œuvre d'une démarche d'égalité professionnelle sont les suivantes :

1. Disposer d'une expertise au sein des administrations sur les questions d'égalité professionnelle
2. Sensibiliser les agents et former les décideurs à l'égalité professionnelle
3. Impliquer les institutions représentatives du personnel dans la gestion de l'égalité professionnelle
4. S'inscrire dans le cadre d'un recrutement exemplaire
5. Accompagner l'évolution de carrière des femmes
6. Assurer l'équité des rémunérations
7. Favoriser une plus grande mixité des métiers
8. Développer une meilleure articulation des temps entre travail et vie familiale
9. Prévenir les violences faites aux agents et lutter contre le harcèlement.

Chacune des thématiques du guide est structurée comme suit :

- de quoi s'agit-il ?
- que dit le protocole d'accord de 2013 ?
- quelles sont les initiatives locales mises en œuvre dans la fonction publique d'Etat en Poitou-Charentes ?
- pour aller plus loin, à la fois, en termes de bonnes pratiques et pour accéder à une documentation plus complète.

La version électronique de ce guide permet d'accéder en ligne à des documents complémentaires téléchargeables sur les sites suivants :
www.poitou-charentes.gouv.fr
www.orse.org

Textes de référence

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique ;

Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;

Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant des trois fonctions publiques ;

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;

Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 visé ci-dessus ;

Circulaire du 22 octobre 2012 Relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (année 2013) ;

Circulaire du 23 aout 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ;

Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;

Charte du 17 décembre 2013 relative à la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations ;

Référentiels de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (mars 2014).

Ces textes sont téléchargeables sur le site **www.fonction-publique.gouv.fr**

Programme d'action gouvernemental

Les services de l'Etat doivent décliner la (ou les) feuille(s) de route ministérielle de leur ministère(s) de rattachement définie par le gouvernement en matière d'égalité femmes-hommes :
Le 6 janvier 2014, le Premier Ministre a rendu public la feuille de route de chaque ministère (20 au total) pour la promotion de l'égalité femmes/hommes avec deux volets :

- le premier sur les actions qui peuvent être menées en interne pour ses propres agents
- le second en externe relatif aux missions assumées par le ministère dans le champ de ses compétences
  http://femmes.gouv.fr/droits-des-femmes-les-feuilles-de-route-ministerielles-2014/

Il est donc indispensable de consulter sa (ou ses) feuille(s) de route pour connaitre les engagements qui ont été pris en matière de gestion des ressources humaines.

Rédaction du guide

Ce guide est le fruit d'un travail collectif qui a associé Iulia Sala de l'ORSE et François Fatoux, son délégué général, Monique Pizzini Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité de la Préfecture de région Poitou-Charentes et Rémi Teston, conseiller ressources humaines au sein de la plate-forme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines de la Préfecture de région.

DISPOSER D'UNE EXPERTISE AU SEIN DES ADMINISTRATIONS SUR LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ

FICHE 1

De quoi s'agit-il ?

Développer un niveau d'expertise au sein des services de ressources humaines de l'ensemble des administrations en matière d'égalité.

Ce que prévoient le protocole et les textes

Création d'un poste de « haut fonctionnaire chargé de l'égalité des droits » dans chaque ministère (circulaire du 23 aout 2012).

« Il a pour responsabilité de définir et de mettre en œuvre la politique de son ministère en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre des orientations générales du gouvernement en la matière ».

Ses missions sont les suivantes :

- animer des échanges au sein des comités de directeurs du ministère ;
- coordonner les travaux permettant de dresser l'état des lieux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques relevant de votre ministère ;
- coordonner, au sein du ministère, la préparation et le suivi du plan d'action interministériel ;
- suivre les travaux relatifs au renforcement de la prise en compte de la question des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la préparation des textes législatifs et réglementaires ainsi que dans les indicateurs de performance des programmes du budget de l'Etat ;
- assurer, avec le secrétariat général et les services chargés des ressources humaines du ministère, le suivi des nominations de femmes aux emplois supérieurs et proposer toutes mesures de nature à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents ;
- prendre toutes initiatives utiles pour favoriser l'implication des services déconcentrés dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes mises en œuvre dans les territoires, notamment dans le cadre des plans régionaux stratégiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes élaborés par les préfets de région.

Les services territoriaux de l'Etat s'engagent dans de bonnes pratiques

Préfecture de la région Poitou-Charentes

La collaboration de la délégation régionale (DRDFE) et des délégations départementales aux droits des femmes avec la plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines de la préfecture de région (SGAR) permet de développer une expertise qui peut ensuite être transférée à tout service de ressources humaines.

Plate-forme d'appui interministériel de ressources humaines de la Préfecture de région (SGAR)

Le conseiller mobilité-carrières a co-animé des ateliers regroupant dans chacun des départements les cadres chargés de la gestion des ressources humaines.
Dans un premier temps, une journée a été dispensée dans trois départements (Charente, Deux-Sèvres et Vienne) qui a mobilisé une vingtaine de services dont justice, éducation nationale et enseignement supérieur.
Quatre demi-journées ont été ensuite consacrées à des ateliers qui ont permis aux services volontaires d'approfondir des domaines comme l'articulation des temps de vie, la formation, le parcours professionnel, l'accès aux postes à responsabilité, etc…

Université de La Rochelle

Organisation de la conférence permanente des chargé(e)s de mission Egalité-Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

La dernière conférence s'est tenue les 20 et 21 janvier 2014 et a permis de travailler sur le rapport de situation comparée, sur les moyens à mettre en place lors des sondages pour éviter les discriminations, ainsi que sur les textes à lire par les président(e)s de jury lors des comités de sélections.

Pour aller plus loin

Référentiels de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique consultable sur le site www.fonction-publique.gouv.fr

SENSIBILISER LES AGENTS ET FORMER LES DECIDEURS A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FICHE 2

De quoi s'agit-il ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se décrète : 28 textes de loi adoptés et 400 textes réglementaires publiés en 30 ans. Mais elle s'enseigne encore très peu.
C'est donc encore aujourd'hui une politique publique largement méconnue des agents de l'Etat, que ce soit au niveau des concepts, de l'état des lieux ou des enjeux pour eux-mêmes.

Ce que prévoient le protocole et les textes

« 5.1 Pour que cette politique puisse produire ses effets, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle seront conduites à l'attention de l'ensemble des agents de la fonction publique dans ses trois versants, selon des modalités différenciées en fonction des publics concernés.

Elles prendront la forme d'actions de communication et d'actions de formation/ d'information dont le contenu tiendra compte des réalités de situations rencontrées.

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation (…)

5.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire partie intégrante des actions de sensibilisation des futurs agents publics lors de leur formation initiale au sein des écoles de service public, notamment au sein des écoles en charge de la formation des cadres dans les trois versants de la fonction publique.

À ce titre, les écoles en charge de la formation initiale des fonctionnaires devront, dans le cadre des modules de formation, proposer une action de formation portant sur l'égalité professionnelle. Les modules de formation devront être revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.

Une formation sur cette thématique sera également envisagée pour tous les personnels entrant dans la fonction publique pour la première fois, quel que soit leur mode de recrutement, dans le cadre des formations existantes de prise de poste ».

Les services territoriaux de l'Etat s'engagent dans de bonnes pratiques

Préfecture de la Vienne, Préfecture de la région Poitou-Charentes

Mise en ligne sur les sites Intranet et Internet, des modules de formation (e-learning) développés par la DRDFE de Basse-Normandie avec l'Université de Caen. Ces modules destinés à sensibiliser aux stéréotypes de genre permettent en interne de développer une culture de l'égalité femme/homme.

Direction départementale des territoires (DDT) de la Charente

La référente égalité de la direction départementale a élaboré un questionnaire qui a été, après validation, diffusé aux 192 agents de la direction (siège et unité territoriale).
Cette enquête visait à connaître le ressenti des agents sur les questions d'égalité. La restitution réalisée en comité de direction en décembre 2013 a permis de constater que ce ressenti est le reflet de la situation dans la société. Par ailleurs, en réponse à l'absence de parité constatée au sein du comité de direction, il a été décidé d'ouvrir ces comités une fois par trimestre aux chef(fes) d'unité dont la majorité sont des femmes.

Université de La Rochelle

L'Université a élaboré une fiche synthétique (4 pages) qui présente quelques chiffres clés sexués sur les effectifs réels en fonction à l'université, la quotité de temps de travail et la parité au sein des conseils au 1er janvier 2013. Au titre d'une plus large information, cette fiche a été envoyée à chaque agent avec les bulletins de salaires de février 2014.

Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) de Poitou-Charentes

En novembre 2013 a été validé par le collège des directeurs le principe d'une sensibilisation à l'égalité des équipes chargées des ressources humaines régionales (équipes de la direction régionale et de chaque direction départementale). Il est envisagé de former l'ensemble des agents des structures régionales et départementales.
Un séminaire des secrétaires généraux a été organisé le 13 juin 2014 sur le sujet.

Pour aller plus loin

Les administrations pourront distinguer :

- actions de sensibilisation qui visent à faire prendre conscience de la problématique, à fournir des grands repères sur le sujet, à donner du sens au projet et à créer des déclics incitant les équipes à passer à l'action ;
- et actions de formation pour développer les compétences nécessaires au déploiement, qu'il s'agisse de savoirs, de savoir-faire ou de savoir-être à mettre en œuvre en situation professionnelle.

Elles pourront s'appuyer sur la circulaire de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) du 22 octobre 2012 relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État et s'inspirer des « *référentiels de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2013* ».

Ces référentiels distinguent 7 publics cibles :
- tous publics ;
- encadrement supérieur et management ;
- managers d'équipe et encadrement intermédiaire ;
- responsables ressources humaines ;
- membres des instances représentatives du personnel ;
- élèves des écoles de service public ;
- présidents et membres de jurys de concours et d'examens.

Eléments de bibliographie :

- Guide méthodologique de l'ORSE à destination des entreprises et des administrations : comment mener des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité.

- Les stéréotypes sur le genre. Comprendre et agir dans l'entreprise. Brochure éditée par IMS-Entreprendre en 2012.

IMPLIQUER LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL DANS LA GESTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FICHE 3

De quoi s'agit-il ?

Le protocole d'accord a été signé par toutes les organisations syndicales. Au plan local, les représentants du personnel doivent faire l'objet d'une attention particulière en tant qu'interlocuteurs susceptibles de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des services.

Pour les aider dans cette mission, ils doivent disposer, à travers les bilans sociaux, d'éléments précis sur la situation professionnelle des femmes et des hommes. L'inexistence de diagnostic favorise l'absence de dialogue social sur cette thématique.

Ce que prévoient le protocole et les textes

« Mesure 1 – Rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(…)

En cohérence avec le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les questions relatives à l'égalité professionnelle seront désormais abordées spécifiquement à deux niveaux :

1.1. Le rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
À partir de 2013 et sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (joints en annexe 1), ce rapport présentera la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale.
À ce titre, les écoles en charge de la formation initiale des fonctionnaires devront, dans le cadre des modules de formation, proposer une action de formation portant sur l'égalité professionnelle. Les modules de formation devront être revus pour en supprimer toute forme de stéréotype.
Une formation sur cette thématique sera également envisagée pour tous les personnels entrant dans la fonction publique pour la première fois, quel que soit leur mode de recrutement, dans le cadre des formations existantes de prise de poste ».
Il permettra de présenter devant le conseil commun de la fonction publique, ainsi que devant le conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique des orientations pluriannuelles et un plan d'actions sur la question de l'égalité professionnelle.

Mesure 3 – Engager une réflexion avec les employeurs territoriaux afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social

(…)

En parallèle avec la réflexion menée avec les organisations syndicales sur ce sujet, la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes est également un objectif à atteindre au sein du collège des employeurs territoriaux dans le conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière, ainsi que dans les comités techniques et CAP.

Mesure 9 – Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Dans leurs travaux, les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) prendront en compte les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions des agents publics.

Un bilan annuel sera présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre des avancements et des promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social, et serviront pour la définition et la présentation des mesures proposées dans le plan d'actions de promotion de l'égalité professionnelle ».

Les services territoriaux de l'Etat s'engagent dans de bonnes pratiques

Pour impliquer les représentants du personnel dans la gestion de l'égalité professionnelle, un bilan social contenant des rubriques et des indicateurs sexués permettant un suivi de l'évolution des effectifs dans le temps doit être présenté aux instances de dialogue social au moins une fois par an (comité technique et comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail).
Cette présentation est réalisée dans plusieurs services de l'Etat.

Quelques exemples :

Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) de Poitou-Charentes

Le premier bilan social de la DREAL réalisé sur deux années, 2011 et 2012 ainsi que celui réalisé pour l'année 2013 ont été élaborés dès le départ avec la recherche de données sexuées (homme/femme) de manière à apporter un diagnostic sur l'égalité professionnelle au sein de la DREAL.

Ainsi les effectifs physiques par filière et par catégorie, les effectifs par macro grade, par service, la pyramide des âges, les emplois type ainsi qu'une analyse des temps de travail sont des données sexuées.

Le même travail a été fait pour les indicateurs liés à la gestion des ressources humaines, et à ceux liés à la santé et la sécurité au travail.

Ces documents sont présentés, commentés et validés en comité technique et en CHSCT. Ils sont ensuite consultables par l'ensemble des agents via l'Intranet de la DREAL.

Direction régionale des affaires culturelles (DRAC) de Poitou-Charentes

Depuis 2009, le secrétariat général élabore un bilan social qui fait l'objet d'une présentation annuelle.
La présentation du bilan social est vraiment bien accueillie. Les membres du personnel ont le sentiment d'avoir « de la matière ». D'année en année, ils souhaitent disposer de précisions complémentaires comme par exemple en ce qui concerne les régimes indemnitaires (situation par filière / corps du niveau des enveloppes indemnitaires attribuées + moyenne par corps). Ils sont également très attentifs à la carrière et à la santé des agents.

Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) de la Charente-Maritime

Le premier bilan social a été préparé en 2013. Au départ, la direction départementale était dans l'attente d'instructions du niveau national. Ces dernières tardant à arriver (elles sont parvenues en janvier 2014), il a été décidé de construire une trame à partir des éléments en sa possession. Cette trame est donc susceptible d'évoluer en fonction des instructions et des observations des membres du CHSCT.

Les représentants du personnel auraient souhaité que ce bilan reprenne les années antérieures pour en apprécier les évolutions. Cela était difficilement réalisable pour un certain nombre d'informations car la direction départementale ne disposait pas des moyens appropriés.
A noter que le déploiement d'outils communs de gestion des ressources humaines entre les ministères (pour les agents en DDI qui relèvent de plusieurs ministères) faciliterait grandement ce type d'exercice.

Néanmoins, la production de ce bilan social a été reçue de façon très positive. Le besoin de « sexuer » davantage les indicateurs est ressorti comme une piste d'amélioration.

Pour aller plus loin

Le protocole de mars 2013 prévoit une formation des différentes instances de représentation du personnel aux enjeux de l'égalité professionnelle.
Le référentiel de formation publié en avril 2014, stipule notamment que les objectifs de la formation seront triples :

- appréhender les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique ;
- promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle au sein des instances de dialogue social ;
- appréhender le rôle des acteurs du dialogue social dans la définition des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans le suivi de la mise en œuvre des plans d'action y afférents.

S'INSCRIRE DANS LE CADRE D'UN RECRUTEMENT EXEMPLAIRE

FICHE 4

De quoi s'agit-il ?

Les actes de recrutement au sein de la fonction publique s'effectuent, soit par concours (externe/interne/3ème concours), soit sans concours pour les agents de catégorie C et les agents contractuels. A ces recrutements s'ajoutent le choix de nouveaux arrivants dans le cadre de la mobilité.

Au plan local, des jurys de recrutement sont régulièrement constitués et des entretiens de sélection sont réalisés. C'est dans ce cadre que des phénomènes de discrimination, conscients ou non, ainsi que des messages stéréotypés peuvent apparaître.
Le risque étant alors d'engendrer des inégalités dans l'accès à certains postes considérés comme traditionnellement masculins ou féminins ou encore à des postes à responsabilité.

Ce que prévoient le protocole et les textes

« Mesure 6 – Vers un recrutement exemplaire : mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement

Le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois.

À ce titre, les employeurs publics s'engagent dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement, notamment au travers des rapports de jurys.

Les autorités en charge de l'organisation des concours et des examens professionnels auront l'obligation de veiller à ce que les membres des jurys de concours, d'examens professionnels ou de comités de sélection soient en mesure de rendre compte de leur évaluation.

Des formations spécifiques seront proposées aux membres des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi qu'aux membres des commissions administratives paritaires (représentants des personnels ou représentants des administrations ou des collectivités territoriales).

Des statistiques sexuées concernant les candidats inscrits, présents, admissibles et admis devront être publiées à l'issue des procédures de recrutement par concours. Un travail identique sera mené concernant les voies internes de promotion professionnelle : concours internes et examens professionnels principalement.

Afin de veiller à une composition équilibrée des jurys, la loi impose qu'à compter de 2015, chaque jury et comité de sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe parmi ses membres.

Le principe d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes dans les jurys de recrutement des concours, des examens professionnels et des comités de sélection dans les trois versants de la fonction publique sera mis en œuvre ».

Les services territoriaux de l'Etat s'engagent dans de bonnes pratiques

Préfecture de région Poitou-Charentes - SGAR

Les cahiers des charges des formations interministérielles organisées pour les agents en vue de la préparation à un entretien (recrutement ou concours), prévoit un apport sur la question des discriminations sexistes qui peuvent être liées au contenu des CV, parcours, points abordés à l'oral, etc.
Il est également fait mention des stéréotypes et de leurs impacts lors de l'entretien.

Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) de la Charente-Maritime

Suppression de tout élément lié au sexe et au genre dans la rédaction des fiches de postes. A l'origine, la DDCS a choisi de s'appuyer sur le répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) et sur le répertoire des emplois-types des administrations sanitaire, sociale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative pour la mise à jour des fiches de poste sur lequel les emplois type sont répertoriés H/F (exemple : agent/agente d'accueil).
Cette procédure est mise en œuvre sur toutes les fiches de poste au fur et à mesure des modifications apportées. A ce jour, près de 80 % des fiches sont construites sur cette base.

Agence régionale de Santé (ARS)

La procédure de recrutement a été rédigée et outillée afin d'assurer aux candidats une égalité de traitement de leur candidature : grille de sélection des candidatures et grille d'évaluation des entretiens de recrutement élaborées sur la base de la fiche de poste et des compétences décrites, publicité des vacances de poste dans les viviers respectifs d'emploi, participation d'un membre de l'équipe du service des ressources humaines à tous les entretiens de recrutement.

Pour aller plus loin

Les administrations peuvent :

- recevoir en entretien de recrutement des hommes et des femmes pour tous les postes, au moins dans les mêmes proportions que celles des CV reçus ;
- revoir les grilles d'évaluation des candidatures ;
- assurer la traçabilité des dossiers de candidature ;
- afficher en externe l'engagement à recruter sans discriminer ;
- afficher en interne l'engagement à recruter sans discriminer ;
- sensibiliser les acteurs du recrutement à l'égalité professionnelle et leur mettre à disposition un guide de recrutement ;
- motiver les décisions de rejet des candidatures ;
- développer un dispositif d'accueil et d'intégration qui présente le socle des valeurs d'égalité de la fonction publique ;
- analyser les fiches de poste pour identifier et supprimer toutes les dispositions qui peuvent être porteuses de discriminations, notamment celles liées au genre.

Il est possible de consulter le « Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jury » disponible sur le site de la fonction publique.

Les marges de manœuvre/suggestions au niveau local peuvent être :

- mettre en place une cartographie sexuée des métiers;
- rechercher un équilibre des femmes et des hommes entre le recrutement par promotion interne et les autres voies ;
- veiller à ce que le pourcentage de femmes promues reflète le nombre de femmes promouvables (à compétences égales).

Eléments de bibliographie :

- Guide du Défenseur des droits
  « Prévenir les discriminations et garantir l'égalité. Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales ». Janvier 2013

ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DE CARRIERE DES FEMMES

FICHE 5

De quoi s'agit-il ?

Les chiffres clés des inégalités constatées entre les femmes et les hommes s'expliquent en grande partie par des parcours professionnels sensiblement différents.
En région, les femmes représentent 62 % des agents de l'Etat et les hommes 38 %. Or, en catégorie A+, la part des femmes n'est que de 32 % (68 % d'hommes) et en catégorie C, elle atteint 78 % (22 % d'hommes).
L'objectif est donc d'identifier les actes de gestion des ressources humaines, au plan local, qui pourraient atténuer ou corriger ce constat.

Ce que prévoient le protocole et les textes

« Mesure 7 – Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies. En regard du diagnostic établi dans chaque administration, collectivité ou établissement, des objectifs seront fixés.

Ainsi, les employeurs publics veilleront à ce que les formations professionnelles proposées aux femmes et aux hommes soient prioritairement situées dans une zone géographique proche des lieux de travail en respectant l'unicité et la qualité de la formation. Ils veilleront également à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail des agents, notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.

Les employeurs publics développeront des outils pédagogiques, et en particulier l'utilisation de formations ouvertes à distance lorsque l'objet de la formation le justifie, en complément avec des formations présentielles afin de réduire la contrainte des déplacements.

*L'accès des femmes aux formations promotionnelles devra être facilité.
(…). En outre, les employeurs publics s'engagent à qu'il soit systématiquement proposé aux agents – femmes et hommes –, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.*

5. ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES FEMMES

Mesure 8 – Supprimer les freins à l'avancement

Chaque employeur public engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions ou les avancements des femmes. Il conviendra, en particulier, de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné.

Mesure 9 – Présenter chaque année devant les CAP et les CCP des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions des agents publics

Dans leurs travaux, les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) prendront en compte les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements et promotions des agents publics.

Un bilan annuel sera présenté devant les CAP et les CCP, intégrant des données par genre des avancements et des promotions.

Ces données seront intégrées au rapport de situation comparée présenté devant le comité technique dans le cadre du bilan social, et serviront pour la définition et la présentation des mesures proposées dans le plan d'actions de promotion de l'égalité professionnelle.

Mesure 12 – Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

(…)

Le choix pour un agent de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale (en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie), un congé de présence parentale (en cas d'enfants malades ou handicapés), de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou de demander un temps partiel doit être fait en ayant la parfaite connaissance des conséquences de sa décision sur sa carrière et, à terme, sur le montant de sa pension.

Un guide commun aux trois versants de la fonction publique sera élaboré au premier semestre 2013 à cet effet et diffusé à tous les agents.

En outre, un meilleur accompagnement des agents demandant un congé familial doit être mis en place au niveau de chaque employeur. Selon des modalités à adapter en fonction des spécificités de chaque versant de la fonction publique, un entretien professionnel sera proposé à chaque agent.

Cet entretien qui aura lieu avant le départ de l'agent et avant sa reprise de fonctions, devra permettre de préparer au mieux son retour au travail. Dans ce cadre, des actions de formation seront proposées aux agents qui ont connu une interruption de plus d'un an de leurs fonctions afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans de bonnes conditions ».

Les services territoriaux de l'Etat s'engagent dans de bonnes pratiques

Direction régionale des affaires culturelles (DRAC) de Poitou-Charentes

Le plan de formation est construit avec le souci permanent d'organiser autant que faire se peut les formations sur les sites de la DRAC (en dehors des mercredis) afin de permettre aux agents les moins mobiles (parents - agents postés – agents de catégorie C) de bénéficier des formations.
La délocalisation sur site des formations réglementaires patrimoniales incontournables (car issues de nouvelles réformes) prévues au niveau national est demandée.

Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) de la Charente-Maritime

Un dispositif de préparation au retour des agents suite à une longue absence (> 3 mois) est d'ores et déjà en place, et ce quel que soit le motif de l'absence. Un entretien a lieu avec le chef de service. Il est également proposé à l'agent qui le désire de lui transmettre régulièrement des informations à son domicile.
Le cadre : une note du 21/1/2013 de la DRH relative à la mise en place de procédures de préparation et de suivi du retour des agents de longue absence.
En 2013, deux personnes ont bénéficié de ce dispositif pour une absence supérieure à 3 mois.
La DDCS essaie également de maintenir un contact avec les agents, même pour une absence inférieure à 3 mois. Cela, bien sûr, sur la base du volontariat.
Cette procédure a été présentée en CHSCT puis, aux chefs de services pour application en relation avec les RH.
Le bilan est globalement positif car il permet de faciliter le retour des agents.

Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) de la Charente

Projet de mise en place d'un dispositif d'accompagnement spécifique, de type « tutorat », après des absences de longue durée.

Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) de Poitou-Charentes

Au titre de l'aide à la mobilité et à la carrière, à la direction régionale en 2013, 9 mamans et papas ont été accompagnés directement dans l'aménagement des horaires : 5 avec des horaires aménagés sur toute l'année, 4 ayant sollicité un aménagement ponctuel.
Ce dispositif mis en place offre une souplesse supplémentaire aux plages horaires variables. Il porte sur un aménagement des horaires soit le matin soit le soir.

Ce dispositif d'accompagnement est également en place lors de l'arrivée des personnels : aide à la recherche de logement, aménagement du temps de travail la première semaine si nécessaire, entretien avec le service RH pendant les 15 jours qui suivent l'arrivée de la personne : cela a concerné 6 personnes en 2013, y compris des personnes déjà présentes sur le territoire régional.

Préfecture de la Vienne

Afin de faire un point sur le déroulement de carrière et répondre aux interrogations des agents, une entrevue individuelle est proposée à chaque agent au moment de la notification des arrêtés de promotion d'échelon. L'objectif recherché est de développer une politique des ressources humaines plus individualisée afin de mieux accompagner les fonctionnaires dans leur carrière. Il s'agit en outre d'expliquer les enjeux qu'impliquent certaines positions administratives au moment du dépôt de la demande (exemple : temps partiel ; congés parentaux …).

Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) de Poitou-Charentes

L'INSEE a instauré un suivi des agents tout au long de l'année : il s'agit d'organiser un entretien lors d'un retour d'un congé de maternité ou d'adoption avec une cible de 100 % dès 2011. Le comité de suivi « diversité » de l'Insee a décidé d'élargir cette démarche à tout retour après une absence de longue durée. Sont concernés tous les congés de seize semaines au moins et les congés d'adoption.

Les agents revenant après une absence prolongée doivent avoir un entretien avec la hiérarchie ou un acteur RH dans le mois suivant leur retour. En 2013, à la direction régionale de Poitiers, cinq retours et cinq entretiens ont eu lieu. La reprise peut être envisagée avec un tutorat, un aménagement du poste, une formation, …

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Poitou-Charentes

La DIRECCTE s'efforce de proposer aux grades supérieurs autant de femmes que d'hommes. La mobilité fonctionnelle prime en ce cas sur la mobilité géographique.

Afin de favoriser l'accès des cadres aux postes à responsabilité, la DIRECCTE propose des aménagements d'horaires aux agents occupant des emplois de chefs de service en lissant la quotité de travail sur la semaine (exemple 90 % effectués sur 4 jours lundi, mardi, jeudi et vendredi).

Pour aller plus loin

Solutions pouvant être trouvées pour que les interruptions de carrière ne soient pas pénalisantes pour les femmes :

- neutraliser l'impact des absences liées à la parentalité sur la notation/ évaluation professionnelle, en sensibilisant les évaluateurs ;
- recevoir systématiquement les personnes, suite à une absence de plusieurs mois, au sein de la direction des ressources humaines ;
- proposer un planning de formation pour reprise de poste après un congé parental et pour toute longue absence afin de faciliter la reprise d'activité ;
- ne pas lier l'avancement à la présence effective des agents pour ne pas pénaliser les femmes en congé de maternité ;
- prendre en compte la mobilité fonctionnelle au même titre que la mobilité géographique pour l'évolution du parcours professionnel.

ASSURER L'ÉQUITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

FICHE 6

De quoi s'agit-il ?

Des inégalités de rémunération ont été constatées au sein de la fonction publique. Ces écarts salariaux moyens entre hommes et femmes ont été évalués à 16,2 % pour la fonction publique d'Etat.

Pour les trois fonctions publiques, les rémunérations dites accessoires (indemnités) versées aux femmes en 2010 s'établissent, en moyenne, à 16,1 % du salaire brut alors qu'elles représentent 26,5 % pour celui des hommes.

Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également au moment de la retraite sur le montant des pensions.

Des travaux de recherche ont été commandités au niveau national pour mesurer précisément ces écarts de rémunération (Point d'étape annoncé en septembre 2014).

Ce que prévoient le protocole et les textes

« Mesure 4 – Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Alors que l'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique, on constate qu'à corps et fonction identiques, il existe des écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes.
Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

Les facteurs sont multiples et méritent d'être clairement appréhendés afin d'y remédier. (…)
D'ores et déjà, il sera rappelé par voie de circulaire à l'ensemble des employeurs publics que les congés de maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents.

En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait de l'absence liée au congé.

De même, les employeurs publics devront veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.

Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale.

Les agents à temps partiel, à temps non complet ou incomplet feront l'objet d'un suivi particulier en ce qui concerne notamment les évolutions professionnelles, l'accès aux promotions et aux formations ».

Les services territoriaux de l'Etat s'engagent dans de bonnes pratiques

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Poitou-Charentes

Présentation en comité technique régional de données sexuées relatives aux rémunérations depuis ces dernières années. Sont ainsi présentées des données sexuées relatives à la répartition des primes par catégorie et par corps.
La comparaison des tableaux fait ressortir des écarts qui se réduisent au fil des années.

Pour aller plus loin

Suggestion au niveau local :

- Attribuer les rémunérations accessoires liées aux résultats sur des critères objectifs : compétences, expériences, fonctions, responsabilités, résultats,…

FAVORISER UNE PLUS GRANDE MIXITÉ DES MÉTIERS

FICHE 7

De quoi s'agit-il ?

La mixité des métiers vise à favoriser, dans des proportions à peu près égales, la présence des femmes et des hommes sur l'ensemble des métiers en vertu du principe selon lequel « les métiers n'ont pas de sexe ».
Dans la fonction publique, on observe la même concentration de femmes et d'hommes sur des métiers dits « traditionnellement » féminins et masculins que dans le privé.
En Poitou-Charentes, les femmes représentent 96 % des effectifs du domaine de la santé et de la cohésion sociale et 22 %, seulement des métiers des systèmes et réseaux d'information et de communication.
Favoriser l'élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes permet de diversifier les parcours et donc d'encourager des progressions de carrière mais aussi de lutter contre les stéréotypes de genre.

Ce que prévoient le protocole et les textes

« Mesure 5 – Lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
(…)

5.3 L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle nécessitent le déploiement d'une communication appropriée :

- *toutes les communications internes ou externes, les campagnes de recrutement conduites par les administrations, les collectivités territoriales ou les établissements relevant de la fonction publique hospitalière feront l'objet d'une attention soutenue (choix des textes et de l'iconographie) afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois ;*
- *une communication sur les métiers menée par les employeurs publics s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins dans le cadre d'une politique de promotion de la mixité des métiers ».*

5.4 Pour réaliser la mixité dans l'emploi et lutter contre les discriminations afin que les femmes et les hommes aient accès à tous les métiers en fonction de leurs compétences, une attention particulière doit être portée aux publications et descriptions d'emploi :

- *les employeurs publics s'engagent à ce que soit effectuée une relecture du contenu des fiches métier des répertoires de métiers des trois versants de la fonction publique (Répertoire interministériel des métiers de l'État, Répertoire des métiers territoriaux, Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière et répertoires ministériels) afin de favoriser les intitulés ne faisant pas référence à un genre spécifique (par exemple, infirmière ou technicien) ou de toujours veiller à ajouter la spécification « (F/H) », ainsi que les compétences et qualités n'induisant pas un choix orienté ; ils s'engagent également à féminiser ou masculiniser les noms de métiers qui ne le sont pas encore ;*
- *les employeurs publics s'engagent également à veiller à ce que les fiches de poste sur concours ou hors concours soient neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.*
  Les compétences, diplômes, qualifications et expériences recherchés doivent être précisés et correspondre aux besoins du poste.

Les services territoriaux de l'Etat s'engagent dans de bonnes pratiques

Préfecture de région – SGAR /plateforme RH et tous les services de l'Etat

En 2013, pour la troisième fois, la préfecture de région a organisé et participé avec les services de l'Etat aux salons de l'emploi dans les services publics auxquels étaient présents également les deux autres fonctions publiques.
Un salon s'est tenu dans chacun des quatre départements de la région qui permettait notamment de faire découvrir les métiers de la fonction publique et de lever ainsi les stéréotypes liés par exemple aux métiers informatiques et techniques (considérés plutôt masculins) ou encore les métiers d'assistance et sociaux (perçus comme plutôt féminins).
Ce sont près de 5.000 visiteurs (demandeurs d'emploi, étudiants et agents des fonctions publiques) qui furent accueillis au cours de ces journées.

Préfecture des Deux-Sèvres

Nomination en 2014 d'un homme sur le métier « traditionnellement » féminin d'assistant de direction. Ce fonctionnaire a accepté de témoigner pour que son parcours vienne compléter les quelques portraits d'hommes qui figurent déjà dans l'exposition réalisée par le rectorat de Poitiers sur la mixité des métiers.

Pour aller plus loin

Les marges de manœuvre/suggestions au niveau local peuvent être de s'appuyer sur des dispositifs déjà existants :

- des actions de promotion et de sensibilisation sur les métiers ;
- des supports de communication qui mettent en avant des femmes dans des métiers très majoritairement masculins ou des hommes dans des métiers très majoritairement féminins.

ou d'étudier des suggestions nouvelles :

- favoriser le recrutement des femmes ou des hommes sur des métiers pas assez mixtes en ciblant des filières « porteuses » comme les nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- objectiver les compétences requises afin que les métiers apparaissent mixtes et permettre ainsi des possibilités de passerelles ;
- Produire des statistiques hommes/femmes par filière/métier.

Eléments de bibliographie :

- Guide publié par le Défenseur des Droits en mars 2013 : pour une évaluation non-discriminante des emplois à prédominence féminine.

- Etude de la DARES : la ségrégation des hommes et des femmes par métier, une baisse de la ségrégation depuis 30 ans. 2014

DÉVELOPPER UNE MEILLEURE ARTICULATION DES TEMPS ENTRE TRAVAIL ET VIE FAMILIALE

FICHE 8

De quoi s'agit-il ?

L'articulation des temps, personnel et professionnel, est un axe à part entière de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.
L'organisation et l'aménagement du temps de travail ont une incidence directe sur les choix de la durée du temps travaillé et sur l'accès aux postes à responsabilité.
Pour favoriser un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps de vie, quelle que soit la situation familiale ou personnelle des agents, des leviers existent : congés liés à la famille, aménagement d'horaires de travail, modes de garde des enfants, accès au logement, déplacements domicile-travail….

Ce que prévoient le protocole et les textes

« Mesure 10 – Rendre de droit le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique

Institué en 2002 pour les salariés des secteurs public et privé, le congé de paternité a connu une montée en puissance significative : 70 % des personnes concernées y ont recours, tous secteurs confondus, avec un succès marqué dans la fonction publique (87 % des agents concernés l'ont pris).

Prenant acte de l'évolution de la société, le congé de paternité est devenu un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à l'issue du vote du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013.

Afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant, et afin de faire un geste fort dans ce sens, il est proposé que ce congé devienne de droit pour l'ensemble des agents exerçant dans la fonction publique, titulaires et non titulaires, sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération, quel que soit l'employeur public.

Ainsi, chaque agent aura le droit de prendre ce congé, sans qu'il puisse être refusé par l'employeur.

D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs (soit 9 jours ouvrés maximum) et en cas de naissances multiples, de 18 jours calendaires consécutifs (soit 14 jours ouvrés maximum), ce congé devra être utilisé dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

À la demande de l'agent, l'utilisation de ces congés pourra être fractionnée en deux périodes durant la période de 4 mois, dans le respect des droits existants.

Si ces jours de congé ne sont pas pris, ils sont perdus et ne pourront pas être déposés sur un compte épargne-temps.

Mesure 11 – Contribuer, pour ce qui concerne la fonction publique, aux négociations qui se dérouleront dans le secteur privé, notamment sur les conditions d'utilisation du congé parental par les deux parents et sa répartition entre eux(…)

Afin de parvenir à une modernisation coordonnée du congé parental dans tous les secteurs, public comme privé, une réflexion sera engagée avec les organisations syndicales, les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique, dans le cadre des négociations conduites dans le secteur soumis au droit du travail, notamment pour déterminer les mesures qui seront proposées afin d'assurer un meilleur partage de ce congé entre les femmes et les hommes.

Dès 2013, une réflexion sera par ailleurs engagée avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics sur les autres congés familiaux, notamment s'agissant du congé de solidarité familiale, en cas de prise en charge d'ascendants ou de proches en fin de vie, et du congé de présence parentale en cas d'enfants malades ou handicapés.

Mesure 12 – Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel
(Cf. fiche 5)

Mesure 13 – Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Au sein des administrations, des collectivités et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière, des chartes du temps seront négociées et mises en œuvre.

Les facteurs-clés de la réussite sont l'implication de l'encadrement, la transparence dans l'application des chartes du temps, ainsi qu'une évaluation permettant une application plus large (ou non) et des ajustements en fonction des résultats.

Un bilan des chartes du temps existantes sera présenté devant le conseil commun de la fonction publique dès la fin 2013.

Mesure 14 – Dans le cadre de toutes les concertations à venir, promouvoir des dispositifs et des actions visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

14-1 - Le chantier de l'action sociale étant inscrit à l'agenda social, la concertation qui s'engagera dans ce cadre début 2013 traitera des actions pouvant apporter des réponses aux attentes des agents de la fonction publique, notamment concernant :

- *les différents modes de garde des enfants et leurs activités périscolaires ;*
- *la prise en charge des personnes en situation de perte d'autonomie ;*
- *l'aide au logement et aux transports.*

Ce volet, structurant pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, sera débattu dans le cadre de la concertation « action sociale » en 2013 pour la fonction publique de l'État.

14-2 - Dans ce même esprit visant à favoriser la mixité des emplois, et sur la base des analyses existantes menées notamment par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la concertation sur les conditions de vie au travail, prévue à l'agenda social, prendra en compte la situation et les difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail, en s'appuyant notamment sur le document unique ».

Les services territoriaux de l'Etat s'engagent dans de bonnes pratiques

Préfecture de la Vienne

Réactualisation du règlement intérieur pour une meilleure prise en compte de l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle avec notamment une redéfinition des horaires fixes et variables.
Un document projet a été élaboré en groupe de travail composé de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales qui s'est réuni à trois reprises en 2013.
Le projet sera soumis à la validation du comité technique au cours du second semestre 2014.

Par ailleurs, la préfecture travaille à la rédaction d'une charte des temps. L'objectif est de permettre aux agents d'organiser leur vie au travail et de l'articuler au mieux avec leurs activités extérieures, en évitant par exemple les réunions tardives de manière répétitive. Elle doit être présentée au comité technique au deuxième semestre 2014.

Direction régionale des finances publiques (DRFIP) / Direction départementale des finances publiques (DDFIP) de la Vienne

Formules souples de gestion des temps et de temps partiel : 4h00 de plages fixes par jour 4 combinaisons possibles entre le volume horaire hebdomadaire et le nombre de jours ARTT, variété de modules de temps partiel choisi (quotité, durée, combinaison possible en jours et amplitude horaire hebdomadaire.

Pour aller plus loin

Mieux faire connaître les dispositifs d'action sociale facilitant la garde des enfants (information des agents, CESU, réservation de berceaux dans les crèches).

Assurer un meilleur suivi des congés (maternité, paternité, parental)

- transmettre une meilleure information sur les dispositifs mis en place (congé enfant malade,…) ;
- étudier une nouvelle organisation d'un service afin de répartir la charge de travail en cas d'absence pour maternité et anticiper le retour de congé de maternité, congé longue maladie.

Promouvoir les dispositifs de parentalité auprès des hommes

- mieux faire connaitre le congé de paternité, par la rédaction d'une brochure comme l'a fait la Ville de Lyon : « Egalité, parentalité. Tout pour vous aider dans votre rôle de père » ;
- s'assurer que l'ensemble des agents de direction prend son congé de paternité dans un souci d'exemplarité ;
- donner la parole dans les publications internes aux hommes qui prennent un congé paternité ou parental ;
- mener une enquête qualitative comme l'a fait La Poste en 2013 auprès de leurs salariés masculins qui ont pris un congé parental.

Assurer une meilleure gestion du temps au quotidien

- mettre en avant la circulaire 2008 pour l'utilisation des vidéoconférences ;
- adopter une charte des temps limitant le nombre de réunions à des horaires tardifs ;
- soumettre en comité technique le télétravail comme modalité d'organisation du travail ;
- éviter les horaires atypiques pour certains métiers (en permettant par exemple aux agents d'entretien (personnels de l'administration) de travailler en journée et en continu.

Focus sur l'élaboration d'une charte de gestion du temps

La charte élaborée au sein de la Direction du trésor (Ministère des finances) en 2010 traite de 3 aspects :

- maitriser les horaires ;
- veiller à renforcer la professionnalisation de la conduite des réunions ;
- assurer un bon usage des courriels

Objectifs assignés à une charte du temps (extraits de la circulaire du 3 mars 2013

1. Veiller à la meilleure adéquation des ressources au volume de travail et aux objectifs à atteindre
   Veiller à une répartition des tâches dans le temps et entre les différents secteurs d'une même entité.

Prendre en compte les évolutions de responsabilités et les variations importantes d'activité pour apprécier la charge de travail.
Utiliser l'entretien annuel pour évoquer avec l'agent la gestion des priorités, la délégation, la charge de travail, la disponibilité des ressources nécessaires.

2. Définir collectivement des dispositifs de temps de travail permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, tels que :
   - l'encadrement des horaires, y compris pour les cadres ;
   - l'anticipation des dépassements d'horaires (pics d'activité) et l'information aux agents concernés ;
   - l'encadrement des horaires de réunions ;
   - la définition de l'heure après laquelle les documents reçus sont enregistrés et traités le lendemain.

3. Veiller à renforcer la professionnalisation de la conduite des réunions
   Préciser de façon systématique le lieu, l'heure de début, l'heure de fin, l'ordre du jour précis et la liste des participants ; envoyer à l'avance les documents préparatoires à la réunion.

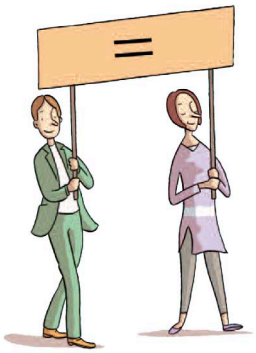
4. Organiser et anticiper les déplacements et missions, afin de limiter leur impact sur l'organisation professionnelle et personnelle des agents.

5. Assurer un bon usage du courriel, de la gestion de l'information
   Les courriels sont orientés vers l'action : préciser le caractère « TTU » (très très urgent) des courriels ; indiquer un objet clairement identifié ; informer que les courriels envoyés après XX heures (à déterminer) ne sont pas supposés être lus le jour-même.

6. Fixer les modalités de suivi, de diffusion et de révision de la charte des temps.

Eléments de bibliographie :

- Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Identification des bonnes pratiques publiques et privées en France et à l'étranger. Ministère de la fonction publique, 2013.
- Hommes, acteurs et sujets de l'égalité professionnelle. ORSE, 2013.
- Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins. ORSE, 2008.
- Parentalité à 360° en entreprise : tous concernés. Observatoire de la parentalité en entreprise en 2013.
- Du meilleur usage des outils de communication numérique dans les entreprises et administrations. ORSE, 2014.



PRÉVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT

FICHE 9

De quoi s'agit-il ?

Les partenaires sociaux ont souhaité que la démarche engagée au titre de l'égalité professionnelle femmes/hommes comporte également un axe de travail visant à prévenir toutes les violences faites aux agents, donc pas exclusivement aux femmes. Au-delà de la prévention il s'agit, plus particulièrement, de lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Le monde du travail est, au même titre que les espaces publics ou la cellule familiale, un lieu où s'exercent des violences. Pour ce qui concerne les femmes, 25 % des gestes déplacés et 8 % des agressions sexuelles sont subis sur le lieu de travail ou d'études.

Or l'employeur a l'obligation de prévenir la violence par toutes les mesures appropriées sur le lieu de travail, de prendre en charge la situation, le cas échéant, et de transmettre les cas de harcèlement et de violence aux acteurs de la prévention.

Ce que prévoient le protocole et les textes

« Mesure 15 – Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail
(…)

Afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel ou moral, et plus largement les cas de violences faites aux agents sur leur lieu de travail (ou de violences familiales détectées sur le lieu de travail), une circulaire de la ministre en charge de la fonction publique rappellera les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel prévues par la loi pénale et leur impact dans les trois versants de la fonction publique, les obligations de prévention, de conseil et de protection qui incombent aux employeurs publics.

L'information, la formation initiale et la formation continue des agents publics revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement. La formation est de surcroît complémentaire avec les mesures mises en œuvre par les acteurs de la prévention dans la fonction publique sur le sujet.

À cet effet, des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral devront être mises en place par les employeurs publics. Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail.

Ces formations intègreront une sensibilisation sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes.

En matière de formation continue, proposer des formations pour les agents des services de ressources humaines et pour l'encadrement s'avère indispensable. En effet, les obligations légales qui résultent de la loi du 6 août 2012 doivent être intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management et concernent plus particulièrement la protection de l'agent public, l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) doivent être mobilisés, chacun dans son champ de compétence, dans les démarches de prévention.

Les services territoriaux de l'Etat s'engagent dans de bonnes pratiques

Direction départementale de la protection des populations (DDPP) de la Vienne

La prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement figure explicitement dans le règlement intérieur adopté par cette direction.

Préfecture de la Vienne

Lors de la réunion du comité de pilotage sur les risques psychosociaux du 9 juin 2011, il a été décidé de diffuser un questionnaire à l'ensemble des agents afin d'appréhender au mieux leurs éventuelles difficultés professionnelles.

Sur les 222 questionnaires distribués, 114 agents ont répondu à celui-ci. Ces derniers ont alors fait l'objet d'une exploitation par le médecin de prévention, qui a procédé à une restitution de cette enquête à l'ensemble des agents par direction les 22 mars et 5 avril 2013.

En outre le plan ministériel de prévention des risques psychosociaux du Ministère de l'Intérieur prévoyait qu'une cellule de veille des RPS soit créée dans toutes les administrations où siège un CHSCT.

C'est dans ce contexte et conformément aux objectifs de la feuille de route 2013 qu'une cellule de veille des risques psychosociaux a été constituée à la Préfecture de la Vienne. Elle s'est réunie à quatre reprises en 2013. Elle a vocation à connaître et à diagnostiquer les situations relevant des risques psychosociaux concernant le collectif de travail ou un service.

Préfecture de région Poitou-Charentes

La préfecture de région Poitou-Charentes (délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité) a organisé dans chacun des départements de la région une journée de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail.
Ces journées s'inscrivaient dans le cadre du programme stratégique de l'Etat en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en Poitou-Charentes et ont été programmées à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre 2013. Parmi les professionnel-les présent-es, une vingtaine était des fonctionnaires de l'Etat.

Pour aller plus loin

La Poste a élaboré un espace temps communication de sensibilisation à la thématique femmes/hommes mettant en scène des situations permettant de faire évoluer les représentations. Les salariés ont la possibilité de tester leurs connaissances en matière d'égalité.

Eléments de bibliographie :

- Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.
- Etude commanditée par le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle sur les manifestations du sexisme dans le cadre des relations de travail entre les femmes et les hommes, 2014.

GUIDE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT EN POITOU-CHARENTES

Thématiques traitées dans le guide

1. Disposer d'une expertise au sein des administrations sur les questions d'égalité professionnelle
2. Sensibiliser les agents et former les décideurs à l'égalité professionnelle
3. Impliquer les institutions représentatives du personnel dans la gestion de l'égalité professionnelle
4. S'inscrire dans le cadre d'un recrutement exemplaire
5. Accompagner l'évolution de carrière des femmes
6. Assurer l'équité des rémunérations
7. Favoriser une plus grande mixité des métiers
8. Développer une meilleure articulation des temps entre travail et vie familiale
9. Prévenir les violences faites aux agents et lutter contre le harcèlement